

Ecrit par le 23 juillet 2024

Publication des rapports annuels du notariat

Le **Conseil supérieur du notariat (CSN)** vient de publier les rapports annuels 2021 des notaires de France et du CSN. Ces documents retracent les chiffres clefs et les temps forts du notariat et de l'institution durant l'année écoulée.

Depuis 2015, la profession notariale a connu une mutation accélérée qui s'est poursuivie en 2021. Ainsi, depuis 2015 le nombre de notaires est passé de 9 802 à 16 747 aujourd'hui (dont 172 en Vaucluse) pour un âge moyen de 44 ans et 6 mois (48 ans en 2015).

La profession compte davantage de femmes (9 182) que d'hommes (7 565). Au 31 décembre 2021, le nombre de femmes notaires titulaires ou associées (5189) était plus important que celui des femmes notaires salariées (3993). Dans le même temps, le nombre de collaborateurs est passé de 49 112 à 64 200.

Maillage du territoire

Au total, la France totalise 6 727 offices notariales et 1 364 bureaux annexes. Des lieux de réception de la clientèle qui permettent d'accueillir 24 millions de Français chaque année.

De quoi générer 10,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires et près de 35 milliards d'euros d'impôts collectés.

Une profession en mouvement

En 2021, le notariat a aussi poursuivi sa transition numérique avec 20 millions d'actes sur support électronique. Ce cap a été franchi fin octobre 2021 : le premier million avait été atteint en février 2015, le 10 millionième acte authentique électronique a été atteint en avril 2019. Plus de 90 % des actes authentiques sont aujourd'hui signés électroniquement. Plus de 80% des offices sont équipés de systèmes de visioconférence.

Consultez et téléchargez les rapports annuels

[Rapport annuel du notariat](#)

[Rapport annuel du CSN](#)

Entreprise : tout savoir sur les primes

Ecrit par le 23 juillet 2024



Une entreprise peut individualiser la rémunération de ses salariés en instaurant une part variable qui peut prendre la forme de primes versées en contrepartie de leur activité. Elles s’acquièrent alors proportionnellement à leur temps de présence explique Amélie Gianino des Editions Tissot.

L’employeur est tenu de rémunérer ses salariés pour le travail fourni. La rémunération versée peut être fixe, auquel cas elle est due dès lors que les collaborateurs effectuent un travail, peu importe sa qualité. Mais l’entreprise peut substituer, ou adjoindre, une part variable. La rémunération versée dépend alors du niveau de performance réalisé, individuellement ou collectivement.

Quels sont les dispositifs ?

Il est possible d’opter pour différents dispositifs de rémunération variable : commissions, bonus, prime sur objectif (qualitatif ou quantitatif), etc. Ils doivent dans tous les cas reposer sur des critères objectifs, réalisables et indépendants de la volonté du dirigeant.

Lorsque la variation de salaire est liée à des objectifs, il est recommandé de ne pas les faire figurer dans le contrat des salariés. Il faudrait sinon obtenir individuellement leur accord pour pouvoir les modifier.

En cas de fixation unilatérale par l’employeur, il faut porter les objectifs à la connaissance des salariés en début d’exercice. À défaut, l’entreprise pourrait, en cas de contentieux, être condamnée à payer

Ecrit par le 23 juillet 2024

l'intégralité de la part variable même si les buts n'ont pas été réalisés !

Comment s'acquiert la partie variable du salaire liée à l'activité des salariés ?

La réponse est plus ou moins évidente en fonction du dispositif mis en place.

- les dispositifs qui valorisent la réalisation d'une action particulière : la partie variable s'acquiert à chaque fois que l'action valorisée est effectuée (par ex. les commissions sont dues pour chaque vente ou commande réalisée par les salariés).
- les dispositifs qui reposent sur la réalisation d'objectifs dans un certain délai (trimestre, année, etc.) : la partie variable s'acquiert au regard de la réalisation des objectifs par les salariés à l'issue du délai qui leur est imparti pour les atteindre.

Comment calculer la rémunération due à des salariés qui quittent l'entreprise avant l'expiration de la période accordée pour atteindre les objectifs ?

La Cour de cassation a été amenée récemment à répondre à cette question. Dans l'affaire qui lui était soumise, une société avait embauché une salariée en cours d'année. Son contrat de travail instaurait une prime sur objectif annuelle. Il précisait que la prime était 'proratisée' au titre de son année d'embauche. Mais il n'évoquait pas de prorata en cas de départ en cours d'année

Or, la salariée a été licenciée au cours de l'année suivante. Après avoir dépassé les objectifs qui lui avaient été fixés au titre de celle-ci. Elle n'avait cependant pas perçu l'intégralité de la prime sur objectif. Mais seulement une partie, calculée au prorata de sa durée de présence. Elle a donc saisi le tribunal pour solliciter le solde. La Cour de cassation a considéré que la prime n'était due qu'en proportion du temps de présence de la salariée au cours de l'exercice. Elle indique à cet égard que « lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice ».

Peu importe donc que la proratisation de la prime en cas d'embauche ou de départ en cours d'exercice ne soit pas mentionnée dans le contrat de travail. Ou que le salarié ait atteint la totalité des objectifs fixés lors de son départ. Dans tous les cas, la prime liée à son activité ne lui est due qu'au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de la période fixée pour atteindre les objectifs.

Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2022, n° 20-12.611 (lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice).

Par [Amélie Gianino](#) - Juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#)

Ecrit par le 23 juillet 2024

CDAD 84 : les collégiens avignonnais à la découverte de la Justice

Des élèves de 4e du collège Anselme-Mathieu à Avignon viennent de participer à une journée de découverte du tribunal d'Avignon. L'opération, organisée par [le CDAD 84](#) (Conseil départemental de l'accès au droit de Vaucluse) en partenariat avec [la MJD \(Maison de justice et du Droit\) d'Avignon](#), a consisté à reconstituer deux audiences devant le Tribunal Judiciaire d'Avignon. « Une façon pour eux de mieux comprendre le fonctionnement de la justice et ses décisions », explique le CDAD 84.

Des élèves dans le rôle des juges

Avant cela les collégiens de l'établissement de la cité des papes ont préparé auparavant les sujets et la répartition de chacun lors de ces procès fictifs. En effet, ces faux procès ont été joués par des élèves qui ont occupé les rôles de toutes les parties d'un procès correctionnel : président, juges assesseurs, magistrat du parquet, avocat de la partie civile, avocat de la défense, prévenu, victime, partie civile, témoins, jurés, experts, huissier de justice

Les thématiques qui ont été abordées ont également été choisies par les élèves eux-mêmes en s'inspirant des audiences auxquelles ils ont pu assister en février dernier au Tribunal Judiciaire d'Avignon.

« Une image biaisée par les séries télévisées. »

Les sujets ont ainsi permis d'aborder les vols avec violence avec utilisation d'arme blanche, la détention de stupéfiants ou bien encore les violences sur personne dépositaire de l'autorité publique et rébellion.

« Ce projet mené conjointement permet aux jeunes de découvrir les métiers du droit et le fonctionnement d'un tribunal mais également le déroulé d'un procès, dont ils ont trop souvent une image biaisée véhiculée par les séries télévisées », insistent les responsables du CDAD.

L.G.

Écrit par le 23 juillet 2024

Présidentielle 2022 : avocats et notaires entre crise de confiance et fortes attentes



91% des professionnels interrogés considèrent que la justice en France ne s'est pas améliorée sous la présidence d'Emmanuel Macron. Ce chiffre ressort de l'étude 'avocats et notaires face à l'élection présidentielle de 2022*', réalisée par [Opinion-way](#) pour [Lexis nexis](#), groupe de solutions et logiciels pour les professionnels juridique, auprès d'un échantillon de 300 professionnels. A travers ce sondage, ces derniers ont exprimé leur opinion concernant l'état de la Justice à l'issue du dernier quinquennat, et leurs attentes pour le prochain mandat.

Bilan du quinquennat Macron : une crise confiance des avocats et notaires envers leur Ministère ?

Alors que le quinquennat d'Emmanuel Macron touche à sa fin, l'heure est au bilan dans le secteur du

Ecrit par le 23 juillet 2024

droit. Avant son entrée en fonction, le Président avait proposé une réforme majeure et en profondeur du secteur. Aujourd'hui, plus de 9 professionnels sur 10 (91%) considèrent que la justice en France ne s'est pas améliorée lors du dernier quinquennat. En détail, un professionnel sur deux estime qu'elle se porte moins bien (53% des avocats et 42% des notaires), et 40% qu'elle ne se porte ni mieux ni moins bien (39% des avocats et 46% des notaires). Un tel résultat exprime clairement la crise de confiance de la profession envers son ministère car, à l'inverse, on ne compte que 9% d'interviewés ayant le sentiment d'une amélioration, dont 1% évoquant une justice qui se porte beaucoup mieux.

Concernant les réformes qui ont le plus marqué le quinquennat, la création d'un nouveau tribunal judiciaire pour remplacer les tribunaux d'instance et de grande instance s'impose pour les professionnels du droit (53% d'entre eux). Cette mesure phare et symbolique de la réforme du 23 mars 2019 conduite par Nicole Belloubet, décrite par la Chancellerie comme permettant « une justice plus lisible, plus accessible et plus rapide », a été mise en place au 1er janvier 2020. S'en suivent deux mesures ayant visé à donner plus de moyens à la Justice : la hausse du budget dédié à la Justice, citée par plus de 4 professionnels sur 10 (43%), et la hausse des effectifs, mentionnée par un tiers (32%).

La mise en place d'Etats généraux de la justice et la réforme des peines ont comparativement laissé une moindre empreinte. Seul 1 professionnel sur 5 cite ces réformes parmi les plus marquantes de ce quinquennat (respectivement 20% et 19%). Les progrès en matière d'informatique et de bureautique ne semblent pas avoir davantage retenu l'attention des professionnels du droit (23%).

Plus de budget, plus d'indépendance et plus de digitalisation

Interrogés sur leurs trois principales attentes pour le prochain quinquennat, près des trois quarts des avocats et notaires attendent une augmentation substantielle du budget dédié à la Justice. Ainsi, les efforts déjà réalisés sur ce plan ne comblent pas les attentes de la profession. La seconde attente concerne l'indépendance du Parquet et la fin de l'autorité hiérarchique du garde des Sceaux, réforme attendue par près de la moitié des professionnels du droit. Enfin, la troisième réforme la plus attendue, par 42% des professionnels du droit, est un soutien financier à la dématérialisation des pratiques.

Plus d'un tiers (36%) des professionnels souhaite interpellier le prochain Président sur la nécessité de renforcer la formation des forces de l'ordre aux violences notamment sexistes et sexuelles. Globalement un quart des professionnels du droit (25%) appelle prioritairement à une facilitation de l'accès au droit pour tous. Cette réforme ne figure donc pas au sommet de leurs préoccupations. Les autres réformes, comme le remplacement de l'IGPN (Inspection Générale de la Police Nationale) par une agence indépendante et la réforme des professions du droit, ne sont considérées prioritaires que par 15% des professionnels du droit ou moins.

Le futur Garde des Sceaux : une aspiration au renouveau qui épargne néanmoins quelques personnalités

Les professionnels du droit expriment globalement un mécontentement marqué à l'égard des deux gardes des Sceaux ayant exercé sous le quinquennat d'Emmanuel Macron, Nicole Belloubet (2017-2020) et Eric Dupond-Moretti (2020-2022). Dans le détail, Eric Dupond-Moretti apparaît comme le garde des Sceaux que les professionnels du droit aiment critiquer. Son action à ce poste mécontente près de 60%

Ecrit par le 23 juillet 2024

des interviewés (59%, dont 21% de très mécontents). En ce qui concerne Nicole Belloubet, elle paraît disqualifiée. Son action en tant que Garde des Sceaux s'attire le mécontentement de 7 professionnels du droit sur 10 (dont 36% de très mécontents).

Une question sur le meilleur Garde des Sceaux depuis 20 ans ne fait pas émerger de Garde des Sceaux idéal aux yeux des avocats et notaires. La désapprobation majoritaire vis-à-vis de son mandat n'empêche pas les professionnels du droit de hisser Eric Dupond-Moretti à la troisième place du classement des meilleurs Gardes des Sceaux des 20 dernières années. Eric Dupond-Moretti est ainsi positionné derrière Christiane Taubira et Dominique Perben, respectivement meilleurs Gardes des Sceaux sur cette période pour 22% et 18% des professionnels du droit. Il est probable que le renforcement substantiel du budget de la Justice obtenu par Eric Dupond-Moretti (+30% sur le quinquennat) et sa mobilisation pour améliorer l'informatisation et la digitalisation des tribunaux soient versés à son actif.

Lorsqu'on leur demande quelle personnalité serait en mesure d'endosser le costume de prochain Garde des Sceaux, plus d'un tiers des professionnels du droit (37%) n'avance spontanément aucun nom. Malgré un score relativement modeste, c'est Eric Dupond-Moretti qui ressort comme la personnalité la mieux placée pour prendre sa propre succession en mai prochain : 17% des professionnels du droit estiment qu'il serait le Garde des Sceaux idéal. C'est trois fois plus que les personnalités les mieux positionnées derrière lui, Rachida Dati et Christiane Taubira, citées respectivement par 6% des professionnels du droit.

Accès au détail du questionnaire : <https://bit.ly/3D3wu4G>

***Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 300 professionnels du droit, entre le 14 février et le 4 mars 2022. Il a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, d'activité, de type d'exercice de l'activité (individuel ou collaboratif) et de région de résidence. Opinion-way rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 2,5 à 5,8 points pour un échantillon de 300 répondants.*

Discipline : lorsque l'entretien d'évaluation vire à la sanction

Ecrit par le 23 juillet 2024



L'entretien d'évaluation permet de faire le point avec le salarié sur l'année écoulée. Mais attention si, lors de cet échange, l'employeur reproche au salarié des agissements fautifs en lui demandant de changer immédiatement de comportement, on se rapproche plus de la mesure disciplinaire que du bilan de l'année écoulée.

Les limites de l'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les compétences du salarié, d'identifier ses points forts et ses difficultés afin de trouver des solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où l'employeur fixe les objectifs pour l'année à venir.

Afin d'assurer le suivi de ces entretiens d'une année sur l'autre, la rédaction d'un compte-rendu est fortement conseillée. Mais attention à son contenu. En effet, dans certaines situations, cela peut vite changer sa dénomination.

Lorsque l'employeur dresse le bilan de l'année, il doit être vigilant s'il formule des griefs précis et profite de cet entretien pour inviter son collaborateur à changer immédiatement de comportement. Dans une telle situation, le compte rendu de l'entretien d'évaluation peut constituer une sanction disciplinaire. Et en agissant ainsi, le dirigeant épuise son pouvoir disciplinaire. Il ne pourra plus sanctionner le salarié. Pour rappel, en principe, une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives.

Ecrit par le 23 juillet 2024

L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois la même faute, sauf si :

- de nouveaux faits se sont produits depuis la première sanction,
- le salarié persiste et continue à avoir son comportement fautif.

Les limites du pouvoir disciplinaire

Si un fait fautif est sanctionné deux fois, le salarié peut demander l'annulation de la sanction.

C'est ce qui vient d'arriver à un employeur qui avait licencié un salarié pour faute grave. Le salarié a contesté : les faits reprochés pour justifier son licenciement avaient, selon lui, déjà été sanctionnés par un avertissement.

En effet, lors de son entretien d'évaluation, on lui avait présenté différents motifs de mécontentement :

- plainte de collaborateurs en souffrance liée à son attitude dure et fermée aux changements ;
- anomalies et problèmes récurrents dans son travail constituant des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique ;
- non-respect des normes réglementaires et leur application par un pilotage rigoureux des équipes, etc.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation, il est reproché au salarié des griefs précis. On l'invite de manière impérative à un changement complet et total de son savoir-être et savoir-faire, et ce, sans délai.

Mais dans la lettre de licenciement, il est également reproché au salarié :

- ses écarts de comportement avec des collègues ou subordonnés ;
- son taux élevé de défauts électriques ;
- son défaut de respect des process en vigueur.

Pour les juges, le compte rendu d'entretien d'évaluation comportait des griefs précis. Il sanctionnait le comportement considéré comme fautif du salarié et constituait un avertissement. Et si un avertissement a été infligé au salarié, les mêmes faits ne pouvaient pas justifier son licenciement. Il est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation, chambre sociale, 2 février 2022, n° 20-13.833 (le compte rendu d'un entretien d'évaluation peut constituer une mesure disciplinaire lorsqu'il formule des griefs précis et invite le salarié à un changement de comportement immédiat)

Par Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.com/) pour Réso hebdo éco - www.reso-hebdo-eco.com

Maggy Mandel prend la direction d'Adezio légal

[Maître Maggy Mandel](#) vient de prendre la direction d'Adezio légal, le pôle conseil juridique et contentieux du groupe d'expertise comptable, de conseil et d'audit [Adezio](#) basé au Pontet, à Cavailon et Vaison-la-Romaine.

Reconnue en droit immobilier et en droit commercial notamment, l'avocate est Major de promotion du master II en droit immobilier et de la construction de Paris Assas. Elle a ensuite évolué dans différents secteurs et activités de l'immobilier, notamment au sein de ses propres cabinets parisiens d'administration de biens, avant de se diriger vers 'l'avocature'.

A ce titre, elle connaît donc parfaitement les questions liées aux projets immobiliers et de la construction ainsi que celles relatives à la gestion des entreprises. Elle intervient en qualité de conseil et de rédacteur d'actes (cession de fonds de commerce, baux, statuts, montage d'opérations, contrats de travail) et dans les conflits et contentieux judiciaires (civils, administratifs et prud'homaux) tant auprès des particuliers et des chefs d'entreprise qu'auprès des acteurs du bâtiment (constructeurs, assureurs, syndicats, agents immobiliers) et des institutionnels et collectivités locales.

Renforcement de l'offre de services

L'intégration d'un avocat au sein d'Adezio coïncide avec la volonté du groupe de renforcer les synergies avec l'ensemble des services et d'ajouter une expertise en droit des sociétés, en droit immobilier et commercial et en droit du travail. Avec cette nouvelle associée, Adezio entend aussi poursuivre le développement de son pôle droit des affaires.

« L'arrivée de Maggy Mandel correspond à une ambition : offrir tous les services autour du chiffre et du droit liés à la vie de l'entreprise et de son dirigeant dans un seul et unique cabinet, confirme [Cédric Ribeiro](#), associé fondateur d'Adezio. Elle sera un élément important de ce pôle d'excellence et dispose de valeurs qui correspondent parfaitement à celles de notre cabinet. »

Ces dernières années, le groupe dirigé par [Sandrine Staïano](#) et Cédric Ribeiro a notamment diversifié son offre ainsi que sa 'marque' avec la coopérative [Adezio services](#) ou bien encore [Coworking by Adezio](#).

Ecrit par le 23 juillet 2024

L'abus d'alcool est également dangereux... pour son emploi



[Maître Olivier Baglio](#) du cabinet avignonnais [Axio Avocat](#) revient sur les subtilités entre vie personnelle et vie professionnelle dans le cadre d'un accident survenu au volant d'un véhicule de fonction.

Dans le cadre de ses fonctions de Chef d'équipe, un salarié avait obtenu contractuellement le bénéfice d'un véhicule de fonction qu'il pouvait par conséquent utiliser librement à la fois dans le cadre de ses trajets professionnels mais aussi hors du temps et du lieu de travail pour des motifs tirés de sa vie personnelle.

De retour d'un salon professionnel en milieu de soirée, le salarié devait provoquer avec son véhicule de fonction un accident de la circulation endommageant gravement ce dernier et alors, circonstance aggravante, qu'il était sous l'emprise d'un état alcoolisé avancé comme purement le constater les services

Ecrit par le 23 juillet 2024

de police appelés à cette occasion. Il sera pour l'ensemble de ces éléments licencié pour faute grave.

Des faits relevant de la vie personnelle

Reprenant ses esprits et considérant que cet accident, tout comme son imprégnation alcoolisée, était survenu après sa journée de travail et donc que ces faits relevaient de sa vie personnelle, le salarié contesta son licenciement en justice. Il argua notamment qu'aucune heure supplémentaire ne lui avait été payée pour assister à ce salon professionnel preuve qu'il n'était plus sous la subordination de son employeur.

Cet accident relevait donc de sa vie personnelle que l'employeur ne pouvait sanctionner sur le terrain disciplinaire, seul un licenciement non fautif pour trouble causé au fonctionnement de l'entreprise pouvant alors s'envisager ce qui n'avait pas été fait. Cette argumentation, certes astucieuse, n'aura convaincu personne.

La Cour de cassation, tout comme la Cour d'Appel avant elle, devait en effet valider le licenciement disciplinaire intervenu pour faute grave en considérant que ces faits se rattachaient nécessairement à la vie professionnelle du salarié puisque :

- Le salarié était au volant d'un véhicule de l'entreprise,
 - Il rentrait d'un salon professionnel auquel il s'était rendu sur instruction de l'employeur pour les besoins de son activité professionnelle, ces points n'étant pas contestés.
 - Cet accident se rattachait donc à la vie professionnelle du salarié et non à sa vie personnelle.
- (Cassation Sociale 19 janvier 2022 n 20-19.742)

L'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement

Cet arrêt rappelle que tout comportement du salarié, même en dehors des locaux de l'entreprise ou du temps de travail, est sanctionnable sur le terrain disciplinaire par l'employeur à condition que les faits constatés soient en rapport avec sa vie professionnelle, la charge de la preuve pesant naturellement sur l'employeur.

Comme le démontre la présente affaire, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est souvent subtile voire malaisée sachant que comme toujours l'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement à mettre en œuvre sous peine de rupture abusive.

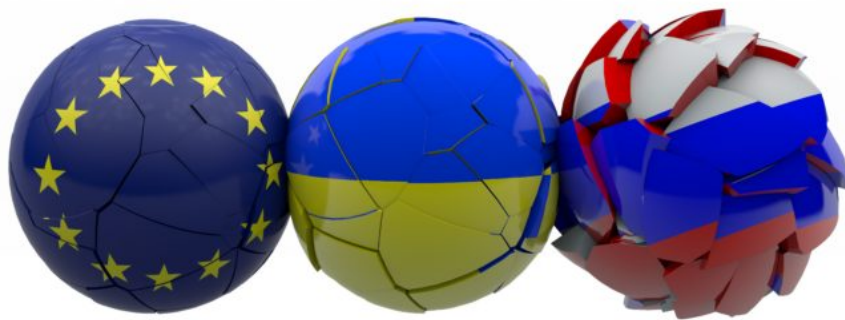
[Maître Olivier Baglio d'Axio Avocat](#)

Les matinées sociales

Par ailleurs, Axio Avocat Formation propose une matinées sociales dans le cadre de ses rencontres trimestrielles de Droit Social. Ce rendez-vous, qui se tiendra ce vendredi 18 mars de 8h30 à 12h30 à Avignon, permettra ainsi d'aborder l'actualité législative et jurisprudentielle avec un focus tout particulier sur le thème de 'licenciement pour inaptitude et consultation CSE'.

Informations et réservations : axio@axio-avocat.fr - 04 90 14 23 23

Les solutions des experts-comptables pour protéger l'économie de la guerre en Ukraine



L'Etat a su prendre ses responsabilités lors de la crise sanitaire pour sauver les entreprises, quoi qu'il en coûte, explique [le Conseil national de l'ordre des experts-comptables](#). Continuons à aider l'économie alors que la guerre s'installe en Europe en mettant en place un rempart contre l'inflation touchant les TPE/PME ainsi que les ménages. »

« Nous, experts-comptables de France, forts de notre expérience de terrain, [avons élaboré 100 propositions transmises aux candidats à la présidentielle](#). Issues de ces propositions, nous proposons des mesures concrètes pour protéger le pouvoir d'achat des Françaises et des Français, lutter contre l'inflation énergétique, améliorer les fonds propres des entreprises et faciliter leur compétitivité. »

Ces propositions feront l'objet d'un échange avec les candidats à l'élection présidentielle ou leur représentant, le 18 mars 2022 de 8h30 à 13h30 au studio Gabriel (Paris 8e). Cet événement sera suivi d'une conférence de presse qui permettra de revenir sur les réponses des candidats à ces propositions.

Ecrit par le 23 juillet 2024

Protéger le pouvoir d'achat des Françaises et des Français

Augmenter le pouvoir d'achat en exonérant de cotisations sociales (salariales et patronales) et d'impôts les heures supplémentaires et complémentaires. Cette mesure favoriserait à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la capacité des entrepreneurs à assurer leur production malgré les difficultés de recrutement.

Mettre en place une TVA sociale ayant pour objectif de :

- Renforcer le pouvoir d'achat des actifs, améliorer la compétitivité de l'économie française, lutter contre la concurrence déloyale des pays producteurs de biens de consommation massivement importés, favoriser les relocalisations ;
- Évaluer la mise en place d'une TVA sociale pour limiter le rôle des cotisations sociales dans le financement de la protection sociale ;
- S'appuyer sur cette ressource fiscale pour baisser les cotisations sociales et favoriser le tissu économique français.

Instaurer une micro-taxe de 0,3% sur l'ensemble des paiements électroniques, consacrée au financement de la protection sociale.

Lutter contre l'inflation énergétique

Plafonnement du prix de l'essence par une baisse de la TICPE. Ce plafonnement serait indexé sur le prix à la pompe de janvier 2022 pour une durée de 12 mois.

Améliorer les fonds propres des entreprises

Exonérer (impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés) les bénéficiaires incorporés au capital dans la limite de 50 000€ par an.

Protéger systématiquement le patrimoine « privé » de l'entrepreneur individuel.

Accélérer la perception des crédits d'impôt dès l'engagement des dépenses par l'entreprise.

Faciliter la compétitivité des entreprises françaises

Taxer les entreprises sur l'EBE et non sur la VA pour ne pas pénaliser celles qui emploient des salariés en France.

Notariat : Florence de Graeve nommée

Ecrit par le 23 juillet 2024

déléguée régionale de NCE

[Florence de Graeve](#), notaire à Morières-lès-Avignon, vient d'être désignée déléguée régionale [du réseau NCE \(Notaires conseil d'entreprise\)](#) pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cette nomination intervient dans le cadre de la stratégie de déploiement 2022 de cette association professionnelle de notaires spécialisés en droit des affaires dont l'objectif est d'informer l'écosystème économique local sur les compétences du notaire comme conseil aux chefs d'entreprise : problématiques juridiques, fiscales et patrimoniales.

« Avec sa vision globale du patrimoine du chef d'entreprise, le notaire peut proposer des solutions juridiques et fiscales sur-mesure. »

« En tant que déléguée régionale, ma mission est de relancer la dynamique en Provence-Alpes-Côte d'Azur après deux ans de crise sanitaire, explique Florence de Graeve. Les notaires membres du réseau NCE conseillent les dirigeants sur la vie de leur société, de sa constitution à sa transmission, en passant par l'achat de locaux, l'organisation des assemblées générales, l'approbation des comptes ou encore les opérations de croissance externe. Mais nous ne nous focalisons pas uniquement sur le droit des affaires et abordons des sujets liés à la famille et à la gestion du patrimoine, tels que leur régime matrimonial ou les questions de succession. Avec sa vision globale du patrimoine du chef d'entreprise, le notaire peut proposer des solutions juridiques et fiscales sur-mesure. »

Un premier rendez-vous sur le territoire

Côté agenda, une première action coordonnée par Florence de Graeve va être proposée le mercredi 9 mars à 9h. Il s'agira d'une visio-conférence animée par [Céline Chwartz-Lair](#), vice-présidente de NCE déléguée à la régionalisation, sur le thème 'Le nouveau statut des indépendants'.

D'une durée de 45 mn, ce webinar ([inscription en ligne ici](#)) permettra de présenter les évolutions du statut de l'entrepreneur individuel issues de [la loi n°2022-172 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, publiée le 15 février 2022 au Journal officiel](#).

L'occasion d'évoquer notamment des nouveautés comme le principe de séparation des patrimoines, la protection du patrimoine personnel de l'entrepreneur indépendant et ses conséquences pratiques ainsi que les autres mesures et notamment l'accès facilité à l'allocation chômage. Les participants pourront ensuite poser leurs questions en direct via un système de tchat.

Regroupant plus de 245 études notariales implantées dans toute la France métropolitaine et en Outre-Mer, NCE a pour mission de promouvoir le rôle des notaires auprès des entreprises, des entrepreneurs, des porteurs de projets en matière juridique, fiscale et patrimoniale, tant au niveau professionnel que privé.

Ecrit par le 23 juillet 2024